

# PROPUESTA ESTRATÉGICA DE MEJORA EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS ESTÁNDARES MÍNIMOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) EN LA EMPRESA TUYA S.A., PARA EL PRIMER SEMESTRE DEL 2019

JHON ARMANDO BERMÚDEZ

DEISY DAYANA CAMACHO

LEIDE NISSEY MENDEZ

NORMA FABIOLA NEIRA

ANA MARÍA RAMÍREZ SÁNCHEZ

GERMAN GUSTAVO SANDOVAL VALERO

Tutor

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA - UNAD.  
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS, Y DE  
NEGOCIOS - ECACEN.  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS  
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO  
2019

## Tabla de Contenidos

ii

Introducción .....	1
Objetivos .....	2
Capítulo 1 El Problema .....	3
1.1. Planteamiento del Problema .....	3
1.2. Antecedentes del Problema .....	4
1.3. Justificación de la Investigación Cualitativa .....	5
Capítulo 2 Marco Teórico .....	6
2.1. Revisión de la Literatura .....	6
Capítulo 3 Metodología Investigación Cualitativa .....	12
3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa .....	12
3.2. Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST .....	14
3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST .....	18
3.4. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST .....	21
Capítulo 4 Resultados .....	23
4.1. Presentación y análisis de los resultados Recuperados en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST .....	23
Capítulo 5 Plan de Mejora .....	27
5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa. ....	27
5.2. Cronograma de Actividades - Diagrama de Gantt .....	30
Conclusiones .....	33
Bibliografía .....	35

Figura 1. Tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.....	20
---	----

## **Introducción**

El propósito de la presente investigación, se enmarca en el alcance que ha tenido el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia anteriormente denominado Salud Ocupacional, de acuerdo a los estándares mínimos definidos por el gobierno nacional, y como la organización financiera de estudio, ha asumido esta transición en cada uno de sus procesos y fases, con el objetivo de resaltar su importancia y fortalecer el bienestar e integridad de cada uno de su trabajadores.

TUYA S.A., es la empresa que se ha seleccionado para conocer el esquema de seguridad y salud en el trabajo, dado que cuenta con un número importante de empleados y que de acuerdo a su trayectoria, ha destacado en su actividad económica y por ende cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que prioriza el bienestar de sus trabajadores en el marco de la ley, sin embargo, la alta competencia del sector y la economía del país, han obligado a que las entidades financieras se vean altamente afectadas en su clima y cultura laboral debido a los altos índices de desempleo y la difícil situación económica que se atraviesa el país.

Para finalizar con lo propuesto, se ha diseñado un modelo estratégico que permitirá superar los problemas encontrados y dar cumplimiento a los estándares mínimos establecidos, por medio de una investigación minuciosa, cercana y profunda que busca generar estrategias de transición al Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa TUYA S.A., a través del desarrollo de los cinco capítulos que se plantean en el presente proyecto distribuidos en: planteamiento del problema; marco teórico y aplicación de normas legales, metodología investigativa cualitativa, resultados y plan de mejora.

### Objetivo General

Construir una propuesta estratégica para la empresa TUYA S.A., que le permita mejorar el proceso de implementación de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en el municipio de Duitama-Boyacá para el primer semestre de 2019.

### Objetivos Específicos

- Diagnosticar el estado actual de la empresa TUYA S.A, frente al resultado de la matriz de evaluación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Indagar el marco teórico del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de recolectar la información necesaria para desarrollar el proyecto investigativo.
- Presentar los resultados del análisis, recolección de información e investigación, tanto de la empresa TUYA S.A., como de las fuentes de bibliográficas que apoyan el proyecto.
- Proponer un plan de mejora al proceso actual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en donde incluya acciones correctivas y preventivas.

## **Capítulo 1**

### **El Problema**

#### **1.1. Planteamiento del Problema**

Durante el diagnóstico realizado a la empresa TUYA S.A., y con el apoyo de la matriz de evaluación del Sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, se evidenció que cumple con los estándares mínimos del sistema de gestión en seguridad para empresas con más de 50 trabajadores clasificados con riesgo I. De acuerdo al resultado, la empresa cuenta con una calificación aceptable obteniendo un puntaje del 100%, lo que indica que las acciones de mejora que debe implementar deben enfocarse al mantenimiento y mejoramiento de las acciones preventivas y correctivas y; a la búsqueda de la certificación de su sistema de gestión.

En el mundo globalizado en el que vivimos, la gestión y los procedimientos deben vincularse al proyecto de internacionalización de los sistemas, permaneciendo así competitivas en el mercado, buscando el valor agregado y diferenciador y, velando por la seguridad y salud de los empleados, propiciando de esta manera un ambiente sano y seguro, previniendo los riesgos laborales, físicos y psicosociales, generando condiciones aptas para el desarrollo óptimo de los empleados en cada una de sus labores y fortaleciendo los objetivos y proyectos de la empresa.

Por estas razones, la empresa debe atender el riesgo principal al que se encuentran expuestos sus trabajadores como lo es el estrés laboral. Rios (2018) afirma:

El estrés es una respuesta física del cuerpo en donde se relacionan distintos elementos de defensa para confrontar una condición que se conoce como amenazante. Es una reacción normal y necesaria pero puede generar problemas crónicos de salud cuando es muy frecuente (p. 11).

De allí surge la importancia de conocer ¿Cuáles son las estrategias de mejora permitirán<sup>4</sup> cumplir con la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

## **1.2. Antecedentes del Problema**

Desde el punto de vista de los empresarios, las sanciones que acarrea la omisión de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo los estándares mínimos son un gran motivante para su cumplimiento, puesto que si no se cumple con las normas establecidas también podrían incurrir en un grave peligro y riesgo para sus trabajadores, que en el peor de los casos podrían ser fatales.

Lagos (2019) refiere que en cuanto al caso de estudio, estos factores de riesgo se ven identificados en temas de clima organizacional, comunicación, presión y estrés laboral de acuerdo con la actividad económica que la empresa TUYA S.A., desarrolla. El bienestar de los trabajadores, tanto físico y psicológico es muy importante para la organización, por eso resalta la precisión de la legislación colombiana en mejorado las normas con respecto a los accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Derivado de los diversos sucesos, con base a los cuales se encuentra la evolución del derecho laboral, el cual decanta el Sistema de Gestión y seguridad y salud en el trabajo, y todo lo que a este se enmarca, nos ha enseñado que no hay mejor mecanismo contra el peligro que la prevención, es por ello que, la implementación del SG-SST es la principal herramienta para disminuir los riesgos, amenazas, peligros, accidentes a los que están expuestos los trabajadores y generar un ambiente de bienestar laboral al desarrollar sus actividades en un ambiente limpio, organizado, seguro disminuyendo los riesgos (Resolución 1016, 1989)

Podemos encontrar que, la empresa TUYA S.A., ha realizado un proceso analítico, 5  
investigativo y progresivo que le permite ser una empresa exitosa y que evidencia alta  
preocupación por implementar los cambios que la norma colombiana ajusta, teniendo en cuenta  
los avances tecnológicos y las nuevas necesidades de los trabajadores en temas de seguridad y  
salud. Es por esto, que se hace necesario evaluar cuales han sido los factores determinantes que  
han influenciado esta situación y que los han conducido a mejorar día a día su sistema de gestión.

### **1.3. Justificación de la Investigación Cualitativa**

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG- SST) permite a las empresas  
crear un proceso lógico y por etapas, que busca la mejora continua en la política del sistema de  
gestión (organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora) con  
el objetivo de anticiparse a los riesgos y peligros, mediante el reconocimiento, evaluación y  
control de las situaciones que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. Su ejecución debe  
ser permanente y responderá a las necesidades del entorno económico, social y laboral; siendo  
preciso ajustarla de manera progresiva, esto no solo en pro del cumplimiento del deber legal,  
sino también generando un ambiente integral de protección y avance del recurso más valioso de  
la empresa que son sus trabajadores.

Por lo anterior, es necesario analizar los resultados de la matriz de evaluación y emitir los  
planes de mejora para la empresa TUYA S.A., proponiendo las soluciones que la empresa debe  
aplicar en cuanto a recursos financieros, humanos, tecnológicos y locativos en tiempos  
determinados y con el acompañamiento de la ARL SURA.



**Marco Teórico****2.1. Revisión de la Literatura**

A través de la historia se ha percibido una preocupación de parte de varios gobiernos y de algunos expertos de riesgos y enfermedades por afrontar desde las políticas públicas y desde la ciencias de la salud las condiciones laborales y de salud de los trabajadores, como lo señala Gastañaga (2012), en donde manifiesta que,

La actividad laboral del ser humano ha permitido transformar el mundo pero, al mismo tiempo, ha generado riesgos y enfermedades que han sido reconocidas desde muy antiguo. Galeno describió las intoxicaciones de los mineros de Chipre; durante el renacimiento, Georg Agrícola (1494-1555) realizó una primera división entre enfermedades laborales crónicas y agudas; Paracelso, a mediados del siglo XVI, escribió el primer tratado de enfermedades de los mineros; y en 1733 Bernardino Ramazzini, escribió el *De morbis artificum diatriba* (discurso sobre las enfermedades de los trabajadores) con el cual se incorpora la salud ocupacional como una rama de la medicina (p. 177).

Frente a la anterior, se destaca la labor llevada a cabo por Ramazzini, médico italiano de aquella época, considerado por algunos investigadores como el padre de la medicina laboral o del trabajo. De igual manera, se evidencia la importancia de las leyes fabriles de 1833 en el Reino Unido, en donde se regula las condiciones de los trabajadores en términos de horas laborales y bienestar moral, es allí en donde se prohíbe la utilización de niños menores de 9 años para el trabajo asalariado y nace la figura del inspector de fábrica; ya en el año 1847, se crea la ley de diez horas laborales diarias.

Por otro lado, según Babaresco (2016):

Se pone la primera piedra de la seguridad industrial moderna, cuando en París se establece una firma que asesora a los industriales. Pero es, en este siglo que el tema de la seguridad en el trabajo alcanza su máxima expresión al crearse la Asociación Internacional de Protección de los Trabajadores. En la actualidad la OIT,

Organización Internacional del Trabajo, constituye el organismo rector y guardián de los principios e inquietudes 7  
referentes a la seguridad del trabajador (p.2).

De hecho, el término de condiciones laborales fue tomado en cuenta desde la época de la revolución industrial (1760-1840), por los historiadores Edwar Thompson y Jhon Rule en donde hay una preocupación por las condiciones infrahumanas a las que eran sometidas la clase obrera de la época (Fernandez, 2015). Quizás el inicio de la importancia de la seguridad en el trabajo fue el 1871 con la Teoría del Riesgo profesional, en la cual se plantea lo siguiente:

Esta teoría se funda en el principio de que toda actividad material implica para quien la ejecuta o contribuye a ejecutarla un determinado género de riesgos, y genera una presunción de responsabilidad a cargo de quien está al frente de dicha actividad o de ella se beneficia. El trabajo industrial, por su propia naturaleza, implica una serie de hechos peligrosos de consecuencias graves para el organismo del trabajador y, por lo tanto, de ellos debe responder el empleador (Rodriguez M. , 2017, pág. 8).

En concordancia con lo anterior, se puede decir, que varios años después surge la primera legislación laboral,

En España, la primera ley creada específicamente para tal fin fue la ley Benot, de 24 de julio de 1873, cuyo objeto fundamental era proteger a los menores de las abusivas condiciones en que se les empleaba en los establecimientos industriales. (Martinez, 2011, pág. 25).

Esta ley fue fundamental para empezar a ver los abusos laborales que se tenían en los menores de edad, y como lo menciona Martínez (2011) “esta ley es la piedra fundacional del derecho laboral español y con ella se cierra, con una respuesta afirmativa, el debate acerca de la conveniencia o no de la intervención legislativa estatal en dicha materia” (p. 68).

Ya en Francia para el año 1898 bajo el código civil francés expresa: “Que todo hecho humano que cause a otro daño, obliga a aquél, por culpa de la cual el daño se ha producido, a repararlo” (Garcia, 2003, pág. 49). De donde surgiría la responsabilidad laboral de la empresa.

Pero el paso más importante con respecto a lo que es la seguridad laboral, se evidencia 8 en 1989 con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). “En 1925 fue creado un Comité de Expertos como sistema de supervisión de la aplicación de las normas de la OIT, la fuerza que impulsó la creación de la OIT fue provocada por consideraciones sobre seguridad, humanitarias, políticas y económicas” (Organización Internacional del Trabajo, 1919, pág. 348).

En Colombia la legislación laboral data de 1852 con la abolición de la esclavitud, y los primeros conceptos laborales los emite la Policía Nacional acerca de las prestaciones laborales de los uniformados. Pero a nivel nacional en Colombia la primera legislación fue en 1900 con los conceptos fundamentales del derecho laboral. Para el año 1904 el doctor Rafael Uribe Uribe estudia a profundidad la seguridad en el trabajo convirtiéndose en la Ley 1562, llamada también la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales, convirtiéndose en la primera Ley de salud ocupacional en el país (Lizarazo, G.C., Fajardo, J.M., Berrio, S., & Quintana, L., 2010). En 1945 se aprueba la ley 6 General del Trabajo, la base de salud ocupacional, a partir de esta ha venido modificándose a lo que es hoy día la ley 1562 de 2012 Sistema General de Riesgos Laborales. (Ley 1562, 2012).

El Estado colombiano a partir de la preocupación por garantizar los derechos y deberes en los trabajadores en cuanto a Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, acoge la Decisión 584 (2004) de la Comunidad Andina de Naciones, de la cual es miembro. Allí mediante el Decreto 1443 (2014), inicia la implementación del SG-SST, en donde se dan los lineamientos para las empresas independiente de su actividad y tamaño, dando directrices de obligatorio cumplimiento para su implementación. Con este Decreto se pretende garantizar la Seguridad y Salud en el trabajo, mejorando el ambiente de los trabajadores, sus condiciones y todo lo relacionado con el medio ambiente laboral y el control eficaz de los riesgos laborales, esto es

cíclico y se apoya desde el PHVA (Planear, hacer, verificar y actuar), lo actual busca la mejora <sup>9</sup> continua de cada uno de los procesos.

En cuanto al Decreto 1072 (2015), por la cual se expide el decreto único reglamentario del sector Trabajo, en donde se hace una compilación de todos los reglamentos existentes en Colombia relacionado con los aspectos laborales, allí se abordan temáticas de gran relevancia como la inspección, vigilancia y control, las normas referentes al empleo, las relaciones laborales tanto individuales como colectivas, los subsidios familiares entre otras. Según Baracaldo (2017) refiere en “este Decreto se ratificó que para Diciembre de 2015 todas las empresas con vinculación igual o inferior a 10 trabajadores ya tendrían que estar en proceso de implementación” (p. 9). En fin, este Decreto da un giro total al SG-SST en el país, pues implementa el SG-SST y allí una de las características fundamentales se da en el artículo 2.2.4.6.16 Evaluación Inicial del SG-SST. Para lo cual debe pasar por cinco fases de adecuación y transición, establecida en la Resolución 11 (2017) y en la Resolución 0312 (2019) de los estándares mínimos, que es método investigativo de este trabajo.

El Decreto 1071 (2016) es el que modifica el artículo 2.2.4.6.37 del capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 anteriormente mencionado, en él se hace una transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), este Decreto es fundamental debido a que permite comprender más el plazo que se dio para el proceso de transición e implementación del SG-SST para el año 2017, el cual se venció, por lo que fue necesario ver el cumplimiento, vigilancia y control por etapas y fases; frente esta situación, el Gobierno Nacional junto con el Ministerio de Trabajo tuvieron que sancionar el decreto 052 de (2017) para ampliar el plazo de transición hasta el 1 de julio de 2017,

con la finalidad de verificar la culminación de sustitución del programa de salud ocupacional 10 en Colombia (Ministerio de Trabajo, 2017).

La Resolución 1111 de (2017) que definió los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleados y contratantes fue derogada por la Resolución 0312 de (2019), la cual redefine los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para personas naturales y jurídicas. Esto de alguna manera, pone en tela de juicio el deber de protección en el trabajo, en donde hay que analizar cómo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es una preocupación y un compromiso a nivel regional, que ha sido reconocido por la comunidad Andina de Naciones, con el fin de elevar el nivel y calidad de vida de protección de los trabajadores. El SG-SST es cíclico, ya que convoca a la acción, se sustenta en indicadores, en identificar oportunidades de mejora, en cumplir objetivos para la prevención y mitigación de riesgos en donde se encuentren menos accidentes y enfermedades laborales (Decreto 1477, 2014).

Por tanto, la diferencia entre estas dos (2) resoluciones se puede evidenciar de la siguiente manera: la primera se centraba en la igualdad formal para exigir las obligaciones sin distinguir el número de trabajadores, ni el tamaño de la empresa; la segunda corrigió este aspecto y modificó los plazos de cumplimiento para los empleadores, teniendo en cuenta el nivel de riesgo. Otro aspecto fundamental ha sido la exigencia para que las ARL hagan asesoría personal a los afiliados y la promoción en la implementación de la telemedicina ocupacional para aquellos lugares apartados.

Durante la investigación, los participantes del proyecto lograron identificar que en el año 2013, se convocaron expertos de diferentes lugares del mundo, para diseñar la primera norma internacional que da lugar a los requisitos de implementación del sistema de gestión en seguridad

y salud en el trabajo. En términos generales, esta norma haría parte de la gran familia de los 11 sistemas de gestión que ha creado la Organización Internacional de Estandarización – ISO, en donde busca minimizar los costos, mejorar la comunicación entre los involucrados y sobre todo mejorar el desempeño de sus trabajadores y por ende de la organización (Contreras, 2019).

Se resaltan aspectos que en otro momento se manejaron en un contexto menos importante, los cuales, según los investigadores no fueron estudiados como la misma preocupación que los demás apartes de la norma. Es por ello que se consideró necesario evaluar aspectos como factores internos y externos propios de la organización y los cambios que se han aplicado a las normas y leyes en este tema (Contreras, 2019).

La norma estableció que la participación y liderazgo de la alta dirección como la de los trabajadores por medio de sus representantes, debe ser mayor a la ya enmarcada en el Decreto 1443, puesto que los expertos consideran que este es uno de los principales pilares para el éxito del sistema de gestión junto con la exhaustiva planificación del análisis de los riesgos y del trabajo constante en la aplicación de normas preventivas (Contreras, 2019).

## **Capítulo 3**

### **Metodología Investigación Cualitativa**

#### **3.1. Análisis de la implementación del SG-SST en la empresa.**

El enfoque cualitativo fue el adoptado por los investigadores para interpretar los procesos del SG-SST de la empresa TUYA S.A. Ahora bien, la investigación cualitativa requirió de un trabajo minucioso en donde se conociese el contexto y los respectivos actores. Para ello, según, Rodríguez, Gil y (1996) afirman, “la utilización y recogida de una gran variedad de materiales, entrevistas, experiencia personal, historias de vida, observaciones, textos históricos, imágenes, sonidos, que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas” (p.32).

Por tanto, la herramienta de investigación que se implementó para la recolección de la información fue la entrevista de tipo descriptiva; los investigadores indicaron que se centró en la observación y análisis de la seguridad del entorno de trabajo (Hernandez, Fernandez, C.C., & Baptista, L.M.P, 2010). Así como en las actividades de corrección y prevención que permitieron conocer el nivel de compromiso que tiene la empresa TUYA S.A., en cumplir y mantener los requisitos de la norma para minimizar los riesgos y peligros a los que podrían enfrentarse.

Uno de los aspectos que los investigadores resaltaron en el análisis de la implementación del sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo, fue el amplio conocimiento con el que cuentan los trabajadores en temas de bienestar, seguridad y salud. Puesto que la persona que atendió la entrevista no pertenece directamente al área de talento humano ni al área encargada del sistema de gestión, sin embargo al tener personal a cargo y ser los ojos de la empresa en la

sede de Duitama debe vigilar constantemente las actividades que se desarrollan en entorno laboral. 13

El entrevistado señaló que TUYA S.A., a partir del 2017 dio inicio a la primera fase de la adecuación y transición del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con los estándares mínimos, se encargó de resaltar en cada uno de sus procesos la excelencia en la norma, puesto que algunos de los ítems solicitados en la Resolución 0312 de 2019, Capítulo III, artículo 16; sobresalen en temas de cumplimiento, ya que al ser TUYA S.A, una empresa que se encuentra en alianza con el grupo Éxito y Bancolombia, se encuentran extremadamente expuesta al público en general y a las entidades de vigilancia y control. (Lagos, 2019)

El entrevistado indicó que la transición ha transcurrido en normal calma para la empresa y los trabajadores, señalando que se debe también al acompañamiento constante que ha tenido la ARL SURA en cada uno de los ítems que evalúa la norma, quienes han estado monitoreando constantemente no solo los procesos que se adelantan en la oficina de Duitama sino también en la diferentes sucursales de la empresa, empalmando los procesos y fortaleciendo los procedimientos a nivel global.

A pesar de que sus oficinas principales se encuentran en la ciudad de Bogotá y Medellín, la empresa garantiza la asignación del personal, recursos financieros y tecnológicos requeridos en cada una de las regionales, ampliando de esta manera la cobertura al sistema de gestión y mejorando los canales de comunicación con todos los empleados, llevando a cabo las reuniones mensuales y en algunos casos quincenales del seguimiento y control a los procesos, maquinaria, instalaciones y personal.

En el tema de trabajadores de alto riesgo, la empresa solidifica su categoría de riesgo I, debido a que no cuenta con cargos específicos que pongan en riesgo a sus trabajadores en



cualquiera de sus funciones; manifestando que no manejan flujo de efectivo ni transporte del mismo, ya que este control se realiza por medio de las cajas de las tiendas del Éxito y medios electrónicos. 14

La integración del COPASST y brigadas de emergencia, se realiza en alianza con los trabajadores del almacén Éxito, debido a que el número de empleados que TUYA tiene en esta sucursal es de 9 personas las cuales hacen turnos rotativos conforme dispone la Ley.

Es necesario aclarar en este punto que, se evidenció por parte del entrevistado que los programas de capacitación anual y reinducción se manejan desde la central y luego se comparte su contenido a todas las sucursales para que efectúen su cumplimiento. Cada trabajador que ingresa a la compañía cuenta con previa capacitación desde las oficinas centrales en un término no superior a 15 días en donde se le prepara para el puesto de trabajo, el marco legal de la empresa y sobre todo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; de este modo la empresa garantiza que todos los integrantes conozcan en detalle las políticas, objetivos, planes de trabajo y demás actividades que se desarrollan alrededor del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

En términos generales de la visita, y de la exhaustiva investigación que se llevó a cabo los investigadores del proyecto se logró concluir que el nivel de cumplimiento de la norma y de sus estándares mínimos es notable y que día a día TUYA desempeña diferentes actividades para mantener un ambiente de trabajo motivador, seguro y con altos estándares de calidad.

### **3.2. Implementación de la Evaluación inicial del sistema SG-SST**

Durante la entrevista a la empresa TUYA S.A., se logró evidenciar que desde la implementación del SG y SST mediante el Decreto 171 de 2.016 se establecieron dos modificaciones básicas: la primera, la aplicación de una fecha única para todas las empresas, sin

importar el número de trabajadores que tuvieran; y la segunda, que la nueva fecha límite para 15 todas las empresas la implementaran sería el 31 de Enero de 2017. TUYA SA..., fue una de las organizaciones que implementó de inmediato el sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo, aplicando paso a paso la norma de manera precisa y detallada, garantizando el cumplimiento de cada uno de los Ítems que evalúa la norma.

La evaluación inicial de la cual se planteó el punto de partida para la implementación, la empresa no vio mayores obstáculos en la ejecución de la evaluación inicial debido a que cuenta con una gran red de apoyo por parte del grupo Éxito, Bancolombia y la ARL SURA. Luego continuó con la identificación de los peligros y la evaluación de gestión de riesgos. En este paso, TUYA por medio de la entrevista no reveló los hallazgos encontrados en este punto, siempre denotó compromiso y resaltó sus bajos índices de accidentalidad y enfermedad ocupacional.

Luego realizó el plan de trabajo para el año 2017, en el que incluyó programas de capacitación y entrenamiento a todos sus empleados sobre el sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo, además se realizó un plan de prevención, preparación y respuesta ante cualquier emergencia, como también la implementación de reporte de todos los accidentes y enfermedades laborales a la ARL, medición y evaluación de la gestión y para finalizar acciones preventivas correctivas, actualmente se está ejecutando el plan anual para el 2019 que se implementó el año anterior. Según el entrevistado muchas de las sedes de la compañía los trabajadores no están expuestos al riesgo, ya que desempeñan cargos en donde su integridad física no se ve amenazada, no tienen que desarrollar ninguna de sus actividades en las calles, no manejan flujo de efectivo, ni transporte de documentos.

TUYA S.A., con los resultados obtenidos durante la evaluación inicial tuvo en cuenta aspectos básicos para que la implementación de la norma cumpliera con cada uno de los ítems

exigidos por la misma, dentro de los cuales se incluyo el cumplimiento por parte de todo el personal de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en donde se busco principalmente identificar y verificar los peligros a los cuales están expuestos de acuerdo a las funciones realizadas. Otra parte fundamental para la organización es avaluar y valorar los riesgos anualmente, identificando y registrando cuales de las actividades representan mayor peligro y con esto realizar campañas de prevención y control. Según el entrevistado, en la sucursal de Duitama no se han presentado accidentes laborales graves ya que tanto como Tuya como el Éxito implantan las medidas necesarias para evitar estos incidentes. 16

Como punto fundamental programan capacitaciones ya sea de manera presencial o virtual en donde Tuya busca que todos los empleados estén al tanto de los cambios como de los nuevos procesos que se deben llevar a cabo sin ninguna excusa, esto aplica tanto para funcionarios como para contratistas. Además se realiza actualización de la descripción sociodemográfica y diagnóstico de las condiciones de salud en los trabajadores a nivel nacional, se realizan estadísticas de los índices de accidentalidad y enfermedades laborales para identificar las causas más comunes y con esto realizar un plan de mejora para su prevención y control.

La aplicación del sistema de SG-STT en TUYA S.A., se maneja directamente desde las sedes de Bogotá y Medellín, donde sensibilizan a todo el personal sobre el cambio del Decreto 1072 de 2015 y la importancia que tiene para la empresa el cumplir con lo requerido buscando siempre el bienestar de sus empleados, se imparten instrucciones a cada una de las sedes ubicadas en diferentes partes del país para que apliquen y cumplan con cada uno de los requerimientos, esta labor la delegan a cada administrador (gerente) de cada punto, ellos se convierten en los ojos tanto de los directivos como del comité de SG-SST y tienen la

responsabilidad de bajar la información al resto del equipo y velan porque se cumplan las instrucciones impartidas sobre este tema.

### 3.3. Implementación de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST

18

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST										
TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN										
Nombre de la Entidad: TUYA SA.						Número de trabajadores directos: 2681				
NIT de la Entidad: 860032330-3						Número de trabajadores directos: 2681				
Realizada por: Comité evaluador UNAD						Fecha de realización: 28 DE MARZO DE 2019				
CICLO	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE				CALIFICACION DE LA EMPRESA O CONTRATANTE
						CUMPLE TOTALMENTE	NO CUMPLE	NO APLICA		
JUSTIFICA	NO JUSTIFICA									
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5				4
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5				
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5				
			1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5				
			1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5				
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5				
		Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)	1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2				6
			1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		2				
	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2	15	2				15
			2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigía	1		1				
			2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1				
			2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1				
			2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2				
			2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2				
			2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1				
			2.7.1 Matriz legal	2		2				
			2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
			2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				
			2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2				
			2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1				

II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1				9
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1				
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1				
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos	1		1				
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1		1				
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1				
			3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1				
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1				
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1		1				
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2				5
			3.2.2 Investigación de Accidentes, Incidentes y Enfermedad Laboral	2		2				
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (6%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1				6
			3.3.2 Medición de la frecuencia de los Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.5 Medición de la incidencia de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
			3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1				
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4				15
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4				
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3		3				
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4		4				
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5	15	2,5				15
			4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5		2,5				
			4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos	2,5		2,5				
			4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía	2,5		2,5				
			4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas	2,5		2,5				
			4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas	2,5		2,5				
	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5				10
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5				

III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5	1,25				5
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoría por lo menos una vez al año	1,25		1,25				
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoría	1,25		1,25				
			6.1.4 Planificar auditoría con el COPASST	1,25		1,25				
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5				10
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5				
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5				
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5				
TOTALES					100					100
Cuando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0).										
Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)										
El presente formulario es documento público, no se debe consignar hecho o manifestaciones falsas y está sujeto a las sanciones establecidas en los artículos 288 y 294 de la Ley 599 de 2000 (Código Penal Colombiano)										
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE					FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN SG-SST					

Fuente: Autoría Propia

Figura 1. Tabla de valores y calificación de los estándares mínimos SG-SST.

### **3.4. Descripción de la transición de la empresa al SG-SST**

La empresa TUYA S.A., realizó la transición a partir de la emisión del Decreto 052 (2017), por medio el cual se modificó el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2.015, sobre la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, estuvo a cargo de la dirección general de gestión humana (Vanessa Duque), en donde inicialmente se identificaron las prioridades en SG-SST y con ellos establecieron un plan de trabajo inicialmente para el año 2.017, tomaron el decreto, lo empezaron a implantar y fueron bajando la información a todas las sedes a nivel nacional para que su cumplimiento. En ocasiones si hay que implantar alguna acción que necesite capacitación de manera presencial envían a un vocero para que de la charla.

El entrevistado manifestó que TUYA S.A., ha sido muy cuidadosa en esta transición, por esta razón no tuvo que desarrollar acciones de mejora relevantes ya que ellos cumplen a cabalidad cada uno de los puntos que exige la norma.

Desde el año 2.017 TUYAS.A., dio apertura a la primera fase de la adecuación y transición del SG-SST, resalta que la empresa lleva a cabo sus procesos impecablemente y con exigencia desde la parte administrativa como a cada una de sus sedes a nivel nacional, además que sus accionistas más importantes como son el Éxito y Bancolombia son empresas que al igual que TUYAS.A., cumplen a cabalidad con todo lo exigido por la ley y más cuando se trata del bienestar de sus empleados que son el recurso más importante de la organización.

Durante la implementación han contado con el acompañamiento continuo de ARL SURA, quienes se han encargado de velar porque se cumplan con cada uno de los procesos, modificaciones a que haya lugar para cumplir con lo que exige la ley. ARL SURA realiza charlas de seguridad en el trabajo cada seis meses, revisa cada uno de los puestos de trabajo en donde se verifica que los elementos como sillas, descansa pies, distancia entre silla y computador,



ubicación del teclado, mouse, entre otros, cumplan con lo exigido, lo que lleva a que los empleados se sientan bien en sus lugares de trabajo.

22

En la fase de seguimiento y plan de mejora, los investigadores encontraron que la valoración realizada a Tuya S.A., ha sido aceptable, recomendando mantener la calificación, soportar con evidencias a disposición del Ministerio de Trabajo e incluir en el Plan Anual de Trabajo las mejoras detectada, una de ellas fue la de implementar la ejecución de exámenes ocupacionales a todo el personal de planta sin importar su fecha de ingreso, dado que el Resolución 2346 de 2007, no se establece que estos examen deben realizarse después de cierto tiempo de vinculación a la empresa. Además debe mantener y mejorar los planes de capacitación a todo su personal ya que se ha demostrado que es una herramienta útil y necesaria para sensibilizar a todos los empleados sobre los riesgos y peligros a los que pueden estar expuestos. En este momento Tuya S.A. se está realizando la fase de inspección, vigilancia y control, donde se lleva a cabo la fase de verificación del cumplimiento de la normativa vigente sobre SG-SST.

**Resultados****4.1. Presentación y análisis de los resultados Recuperados en la tabla de valores y calificaciones del SG-SST**

Como resultado de la entrevista realizada a la empresa TUYA S.A., en el tema específico del sistema de seguridad y salud en el trabajo SG-SST, se evidenció por parte de los investigadores que la alta calificación obtenida se debía al compromiso impreso de los trabajadores en cada una de sus actividades y los severos controles que cada sucursal tiene para mitigar y anular cada posible riesgo que se encuentre dentro del ambiente laboral.

**Planear**

En cuanto al componente de los recursos que la empresa destina anualmente para el cumplimiento de los estándares mínimos; ellos observaron que TUYA destinó un alto porcentaje de sus ingresos para la inversión en personal con alta capacitación y manejo del sistema de gestión, generando una red de apoyo a nivel nacional los cuales implementaron, garantizaron y certificaron el cumplimiento de la norma en cada una de sus sucursales. Los ambientes de trabajo fueron evaluados periódicamente por parte del personal a cargo y de la ARL SURA, quienes aseguraron que los trabajadores contarán con los espacios y equipos necesarios para el cumplimiento de sus labores sin propiciar enfermedades laborales ni accidentes de trabajo.

La gestión integral del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, cumplía con el 100% de los ítems señalados, los cuales tienen relación a la política, objetivos, evaluación inicial, plan anual de trabajo, conservación de la documentación, rendición de cuentas, normatividad vigente, mecanismos de comunicación, adquisiciones, contratación, evaluación y selección de proveedores y gestión de cambio.

En este aparte los investigadores encontraron que los reglamentos internos de la empresa están alineados con las normas constitucionales que rige la materia, por consiguiente todos los empleados son capacitados al ingresar a la empresa frente a este tema para que estén al tanto del manejo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y puedan adoptar con mayor facilidad las actividades que se derivan de la misma. 24

### **Hacer**

En cuanto a las condiciones de salud en el trabajo, TUYA evidencia la ejecución de los exámenes de ingreso y egreso correspondientes con el marco de la ley, contando con la información epidemiológica de los trabajadores por medio del médico certificado para tal fin y de acuerdo a las características del puesto de trabajo, la exposición y el tiempo que el empleado ha durado en el cargo. Sin embargo, el coordinador de TUYA indica en la entrevista que los exámenes ocupacionales solamente se realizan al personal que lleva 3 años o más en la empresa, dejando por fuera a aquellos empleados que no han cumplido con este tiempo.

La conservación de las historias clínicas se dispone efectivamente como lo indica la Ley y de acuerdo a los resultados encontrados la empresa TUYA S.A., desarrolla efectivamente las actividades propias de promoción y prevención en salud, realizando el correspondiente registro de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo que se presentan dentro de la sucursal y emitiendo el reporte a la ARL y a las directivas de la empresa con el fin de proceder a la investigación que determinará el origen de la misma y proporcionara los mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores, las medidas de prevención de peligros, riesgos y el plan de prevención, preparación, respuesta ante una emergencia, su cumplimiento es satisfactorio ya que alcanza el 100% de la calificación máxima.

En cuanto a la disposición de los residuos sólidos, TUYA solamente genera desechos 25 en papel y cartuchos de tinta para la impresión de tarjetas. La disposición del papel se realiza bajo los estándares de manejo interno del grupo Éxito, sin embargo la disposición final de los cartuchos de tinta es determinada de acuerdo al proceso al interior de la empresa en donde indica que cada sucursal debe guardar correctamente este material hasta completar tres unidades para hacer el llamado del empleado responsable de su destino final, quien deberá dirigirse hasta la sucursal junto con la maquinaria necesaria y hacer la destrucción de este material.

El segundo aspecto que los investigadores desean resaltar en este ítem, es la investigación de las enfermedades ocupacionales y los accidentes de trabajo, dado que en la oficina de Duitama hace más de tres años no se registra ninguna de las dos características señaladas. Efectivamente para el año 2016 se presentó un accidente en la zona de las escaleras causando una fractura de tobillo de una trabajadora debido al mal uso que ella estaba haciendo de las mismas, esta situación fue manejada como corresponde el instructivo de accidente laboral y tuvo como consecuencia una incapacidad de aproximadamente 3 meses. Posterior a ello, la empresa evaluó la capacidad de la empleada y realizó el correspondiente acompañamiento para restituirla a su trabajo, sin embargo la causa del accidente fue materia de investigación por parte de la empresa y de la ARL SURA quienes determinaron que se debía implementar nuevos mecanismos de control sobre el tema limitando el ingreso a esta zona y restringiendo el uso del calzado para las damas sea superior a los 5 cm.

Para finalizar, el COPASST, la brigada de emergencia y los planes de emergencia se manejan en alianza con el grupo Éxito debido al bajo personal de TUYA en las instalaciones de Duitama, pero esta situación no limita el cumplimiento de la correspondiente integración y capacitación mensual.

Se evidenció que la gestión y resultados del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo tienen un cumplimiento del 100% basándose en los indicadores que implementaron al interior de la organización como lo son los indicadores de índice de frecuencia, índice de gravedad, índice de responsabilidad e índice de accidentabilidad. Cada uno de estos factores cuenta con su correspondiente evaluación de indicador donde se encuentran los resultados positivos de la empresa.

En cuanto a la ejecución de las auditorias, el entrevistado manifiesta que se realizó la auditoria correspondiente en la sucursal, en donde se obtuvo una calificación positiva en el cumplimiento satisfactorio de la norma y de las actividades adicionales que se implementan al interior de la organización en cuanto la evaluación de gestión, identificación de oportunidades de mejoramiento, adecuación a la realidad que cumple con todos los procesos correspondientes a auditorias revisiones y al plan de acción y planificación de la auditoria.

**Actuar**

Las acciones preventivas y correctivas se han tomado con base a los resultados de la tabla valores y calificaciones del SG-SST y a las auditorias efectuadas por parte del área encargada y de la ARL SURA en donde se observa un cumplimiento del 100%. Se ejecutan acciones que mejoran la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral con el fin de implementar nuevas estrategias de promoción y prevención en cada uno de los procesos. En esto punto el coordinador de TUYA manifestó que desde su conocimiento de la norma, no ve como la empresa pueda tomar medidas adicionales para mejorar el ambiente organizacional y la seguridad que se percibe al interior de la empresa dado que la empresa siempre va más allá de la norma con el fin de evitar sanciones.

**Plan de Mejora****5.1. Propuesta de mejora en la implementación del SG-SST en la empresa.**

Los investigadores evaluaron los resultados de la tabla de valores y calificación de los estándares mínimos del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, encontrando que la valoración para la empresa TUYA es aceptable y se obtiene la mas alta calificación (100%), por lo que se recomendamantener la calificación, soportar con evidencias a disposición del ministerio del trabajo, e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas.

**3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: pre ingreso, periódicos:**

Dentro de las propuestas de mejora que la empresa debe implementar se encuentra la ejecución de los exámenes ocupacionales a todo el personal de la planta sin importar su fecha de ingreso, dado que en la Resolución 2346 de 2007, no se establece que estos exámenes deben realizarse después de cierto tiempo de vinculación en la empresa, por lo contrario establece que todos los empleadores deben ordenar estos exámenes para conocer las condiciones de salud de sus trabajadores y prevenir enfermedades de origen común y/u ocupacional. (ARL SURA, 2017)

**Acciones Adicionales**

Teniendo presente que, en la actualidad la empresa evidenció a los investigadores el cumplimiento de los estándares mínimos para empresa con más de 50 trabajadores, esta deberá buscar la implementación definitiva del sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo desde enero del año 2020 en adelante, partiendo desde el plan anual que encierra la actividades como la autoevaluación, planes de mejora y formulación del plan anual para 2021, teniendo siempre presente las modificaciones de las herramientas tecnológicas como de las normas, ejemplificando con la entrada de vigencia del formulario de evaluación de estándares mínimos,

el cual a partir de diciembre de 2020 deberá ser diligenciado por la página web del ministerio 28 del trabajo, y en consecuencia para los años futuros bajo el mismo esquema.

En continuidad con el proceso de capacitación en la implementación del SG SST, la empresa TUYA deberá mantener y mejorar los planes de capacitación a todo su personal ya que se ha demostrado que es una herramienta necesaria para sensibilizar a los trabajadores sobre los riesgos y peligros que podrían encontrarse en el futuro, mejorando de este modo los canales de comunicación con las altas directivas y los trabajadores.

El acompañamiento que la ARL SURA ha presentado, deberá continuar evidenciándose no solo para el cumplimiento de la norma sino también para presentar nuevas estrategias que le permitan a la empresa mejorar los procesos, las instalaciones, la maquinaria y principalmente para salvaguardar la seguridad, el bienestar y la salud de sus trabajadores.

TUYA S.A., no debe olvidar que a partir del año 2019 deberá enviar una copia de la autoevaluación de estándares mínimos y el plan de mejoramiento a la ARL para su correspondiente estudio, análisis, comentarios y recomendaciones.

Como lo indica la Resolución 0312 de 2019, a partir del año 2019 todas las empresas anualmente deberán registrar los indicadores de seguridad y salud en el trabajo en donde se determinadora la frecuencia de accidentalidad (mensual), severidad de accidentalidad (mensual), proporción de accidentes de trabajo mortales (anual), prevalencia de la enfermedad laboral (anual), incidencia de la enfermedad laboral (anual), ausentismo por causa médica (mensual). En continuidad, la empresa TUYA S.A., es libre de gestionar de manera autónoma los indicadores adicionales que requiera para el control y seguimiento del sistema de gestión.

Igualmente, TUYA deberá buscar siempre mecanismos y herramientas que le permitan <sup>29</sup> avanzar en la norma y certificarse acreditando su SG SST. De acuerdo a la Resolución 0312 (2019),

Acreditacion en SST: Tener dos o más planes anuales del SG SST con un cumplimiento del 100% ; deberá contar con una auditoria de más de dos años de funcionamiento para mejorar la calidad de la atención en seguridad y salud en el trabajo; tener pocos o nulos accidentes de trabajo y mortalidad, teniendo presente el nivel de frecuencia de ellos, en comparación de los dos años anterior de solicitar la certificación; tener listos los planes y proyectos realizados en periodos a los años siguientes y avalar la asistencia del profesional designado por el ministerio de trabajo (Resolucion 0312, 2019, pág. Art.22)

Para concluir, TUYA no deberá escatimar esfuerzos para dirigirse hacia nuevos horizontes como lo es la ISO 45001: (2018), la cual busca mejorar la calidad y condiciones de trabajo a nivel internacional, lo cual la convertirá en una empresa altamente competitiva, con mayor reputación y reconocimiento en el sector internacional



## 30

[illegible]

Concluida la investigación cualitativa desarrollada en la empresa TUYA S.A, en la implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, se recomienda a la alta gerencia continuar con los esfuerzos impresos en cada uno de sus procesos y superar los estándares definidos en el marco legal, con el fin puedan obtener en un lapso no superior a dos años la certificación por parte del Ministerio de Trabajo.

Se recomienda de igual manera que la Dirección de Talento Humano mantenga y aumente las capacitaciones en temas de promoción y prevención, sobre todo enfocándose en el estudio de las enfermedades profesionales que se han encontrado en la empresa con el fin de mitigar y eliminar esta situación en un lapso no superior a los 12 meses. De igual manera, los trabajadores no deben olvidar la responsabilidad de participar activa en las reuniones y en los comités que la empresa disponga para ayudar a controlar los riesgos y peligros de la empresa.

La empresa TUYA debe aumentar los mecanismos para conocer la percepción y opinión de los trabajadores, y emitir permanentemente encuestas que les permitan mejorar el clima organizacional y desarrollar eventos enfocados al bienestar y satisfacción de los trabajadores. Los ambientes de esparcimiento deben convertirse en parte del día a día de la empresa para eliminar la rigidez de los cargos.

La implementación del SG-SST debe ser un trabajo continuo, colaborativo, responsable en donde las actividades mejoren en un 100% la calidad de vida de los trabajadores, disminuyendo los riesgos encontrados y priorizando el plan de mejora; es importante generar una cultura del autocuidado y cuidado del otro, en donde se dignifique el trabajo y la salud.

Apoyarse de la ARL en términos de capacitaciones, priorizando el riesgo psicosocial y 32 fortaleciendo los procesos de la implementación del SG-SST en la empresa TUYA S.A. Garantizar y fortalecer un plan de inducción y reinducción a los trabajadores acerca de las acciones que se deben tomar para evitar accidentes de trabajo, riesgos psicosociales, de tal manera que se pueda mantener hábitos saludables que ayuden a evitar las incapacidades, permitiendo y promoviendo programas de salud que la empresa pueda ofrecer.

Informar y comunicar a los trabajadores sobre las líneas telefónicas para atender o reportar de manera inmediata cualquier situación o circunstancia sobre el SG-SST de la empresa. Socializar de manera concisa, oportuna y concreta las políticas públicas, legislación y fundamentos básicos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud a los trabajadores (SG-SST).

Es indispensable hacer seguimiento y control desde el PHVA a la planeación organizada para el año o período específico y determinar los planes de acción futuros.

Mantener la comunicación e información hacia todas las direcciones de la empresa en fundamental para fortalecer los procesos, evitar ambigüedad e individualismos en procesos, tareas y sobre todo puedan influenciar positivamente en los resultados del SG-SST.

Destinar los recursos humanos, financieros, locativos, tecnológicos y físicos para el desarrollo de la productividad en la empresa, continuara siendo un factor determinante para el éxito de la empresa en este ámbito, por tal razón, no deben limitarse a los resultados ya Recuperados, sino explorar nuevas acciones que les permita ir mas allá o sobresalir en la aplicación del marco constitucional que rige la seguridad y salud laboral en Colombia.

Se puede afirmar que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en la empresa TUYA S.A., con el plan de mejoramiento, permite enfocarse en los riesgos críticos, identificando y estableciendo estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo seguro. Además, esto incentiva la participación, liderazgo, compromiso de los trabajadores en el autocuidado y en la toma de decisiones hacia una mejora continua en los procesos operacionales.

El enfoque cualitativo y la herramienta de investigación escogida como lo fue la entrevista de tipo descriptiva permitieron conocer más a fondo la Empresa TUYA S.A, desde la observación, la cercanía a los trabajadores, de tal manera que se logró hacer una análisis de la seguridad y trabajo, así como de los requisitos de la norma para minimizar los riesgos a los que se podrían enfrentar. De igual manera, se evidenció que TUYA S.A., a partir del año 2017 dio apertura a la primera fase de la adecuación y transición del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con los estándares mínimos exigidos por actual Resolución 0312 de 2019.

Al realizar el diagnóstico del estado actual de la empresa TUYA S.A, frente el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, los investigadores lograron apropiar herramientas, conceptos y estudios científicos que denotan la necesidad de establecer nuevas estrategias en el marco legal, que conlleven a promover espacios seguros de trabajo.

Con lo anterior, se presentó un análisis de los resultados de la evaluación, los cuales dieron como resultado proponer un plan de mejora al proceso actual del SG-SST en donde se incluyeron acciones correctivas y preventivas de acuerdo a los conocimientos apropiados a lo largo del diplomado.

Se logró tener un acercamiento a la historia de la salud ocupacional en Colombia y su<sup>34</sup> impacto en el mundo actual; además, sirvió para fortalecer los conceptos básicos de la legislación pertinente sobre la gestión en la seguridad y salud en el trabajo. Se evidencia una preocupación por parte del Estado, la sociedad civil y de algunos expertos de la salud por garantizar una calidad de vida a los trabajadores de las empresas y demás instituciones en términos de autocuidado, promoción y prevención.

Se identificó el alcance que ha tenido el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia, de acuerdo a los estándares mínimos definidos por el Gobierno Nacional, y cómo las organizaciones han asumido esta transición en cada uno de sus procesos, con el firme objetivo de resaltar su importancia y fortalecer el bienestar e integridad de cada uno de su trabajadores.

De igual manera, los investigadores presentarán un modelo estratégico o tabla de valores para superar los hallazgos encontrados y dar un cumplimiento adicional a los estándares mínimos establecidos, concientizando y generando la transición al sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa TUYA S.A.

Se concluye que el SG-SST debe implementarse de la mejor manera posible, identificando fallas y diseñando las actividades a seguir para generar procesos de autocuidado, autogestión y concientización de la importancia de la salud en la labor desempeñada. El SG-SST debe ser continuamente objeto de medición y evaluación a través de la supervisión y la auditoría interna, y con estos hallazgos orientar las mejoras y especialmente las acciones preventivas y correctivas.

## Bibliografía

- ARL SURA. (2017). *Procedimiento para evaluaciones médicas*. Recuperado de [https://www.arlsura.com/images/construccionsegura/documentos/herramienta\\_guia.pdf](https://www.arlsura.com/images/construccionsegura/documentos/herramienta_guia.pdf)
- Babaresco, G. (2016). *Historia de la Seguridad Industrial y Prevencion de accidentes*. Recuperado de [https://gabpingenieria.weebly.com/uploads/2/0/1/6/20162823/historia\\_de\\_la\\_seguridad\\_industrial\\_y\\_prevencin\\_de\\_accidentes.pdf](https://gabpingenieria.weebly.com/uploads/2/0/1/6/20162823/historia_de_la_seguridad_industrial_y_prevencin_de_accidentes.pdf)
- Baracaldo, L. (2017). *Normatividad e Implementacion del Sistema de Gestion Salud y la Influencia en las Mipymes*. Bogota.
- Contreras, S. (8 de febrero de 2019). *La Norma ISO 45001 de Sistemas de Gestión de la SST, Interempresas*. Recuperado de <http://www.interempresas.net/Proteccion-laboral/Articulos/233547-La-Norma-ISO-45001-de-Sistemas-de-Gestion-de-la-SST.html>
- Decreto 1477. (5 de Agosto de 2014). Recuperado de [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1477\\_del\\_5\\_de\\_agosto\\_de\\_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500)
- Decreto Unico Reglamentado del Sector Trabajo, Decreto 1072 (26 de mayo de 2015). Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Estandares Minimos del Sistema de Gestion de la Seguridad y Salud en el trabajo, Resolucion 0312 (13 de Febrero de 2019). Recuperado de [https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219\\_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf](https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf)
- Estandares Minimos del Sistema de Gestion de Seguridad y Salud en el Trabajo, Resolucion 1111 (27 de Marzo de 2017). Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/647970/Resoluci%C3%B3n+1111-+est%C3%A1ndares+minimos-marzo+27.pdf>
- Fernandez, A. (9 de Enero de 2015). *La vida de los obreros en la Revolucion Industrial*. Recuperado de [https://historiaybiografias.com/vida\\_obreros/](https://historiaybiografias.com/vida_obreros/)
- Garcia, M. (2003). *Del seguro de riesgos de trabajo*. Recuperado de [http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2553/475\\_02.pdf?sequence=1](http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2553/475_02.pdf?sequence=1)
- Gastañaga, M. (2012). *Salud Ocupacional: Historia y retos del futuro*. Perú: Med Exp Salud Publica.
- Hernandez, S., Fernandez, C.C., & Baptista, L.M.P. (2010). *Metodologia de la Investigacion*. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Implementación del Sistema de Gestion y Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto 1443 (31 de julio de 2014). Recuperado de [http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto\\_1443\\_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa](http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa)
- Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo, Desicion 584 (4 de Mayo de 2004). Recuperado de <https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/12/decision584.pdf>

- Lagos, D. (4 de mayo de 2019). Trascion al Sistema de gestion y seguridad y salud en el trabajo. (Neira. N.F., & Ramirez, S.A.M., Entrevistadores)
- Lizarazo, G.C., Fajardo, J.M., Berrio, S., & Quintana, L. (2 de Diciembre de 2010). *Breve historia*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Cesar\\_Lizarazo/publication/228637429\\_Breve\\_historia\\_de\\_la\\_salud\\_ocupacional\\_en\\_Colombia/links/0c960515c8b20f2642000000/Breve-historia-de-la-salud-ocupacional-en-Colombia.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Cesar_Lizarazo/publication/228637429_Breve_historia_de_la_salud_ocupacional_en_Colombia/links/0c960515c8b20f2642000000/Breve-historia-de-la-salud-ocupacional-en-Colombia.pdf)
- Martinez, L. (2011). *Los inicios de la legislacion Española: La Ley Benot*. Recuperado de <file:///C:/Users/BaezRamirez/Downloads/Dialnet-LosIniciosDeLaLegislacionLaboralEspanolaLaLeyBenot-3819442.pdf>
- Modificacion Artículo 2.2.4.6.37., del Decreto 1072 de 2015, Decreto 052 (12 de Enero de 2017). Recuperado de [https://www.arlsura.com/files/decreto52\\_2017.pdf](https://www.arlsura.com/files/decreto52_2017.pdf)
- Modificacion del Artículo 2.2.4.6.37 del Capitulo 6 del titulo 4 del Decreto 1072 de 2015, Decreto 0171 (1 de Febrero de 2016). Recuperado de <http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20171%20DEL%2001%20DE%20FEBRERO%20DE%202016.pdf>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (1919). *Historia de la OIT*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
- Resolución 1016*. (31 de Marzo de 1989). Recuperado de <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Resolucion%201016%20de%2089.%20Progrmas%20de%20Salud%20Ocupacional.pdf>
- Rios, S. (2018). *Estres y Servicio al Cliente, (Tesis de Pregrado)*. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrcd/2018/05/43/Rios-Kristel.pdf>
- Rodriguez, G., Gil, F., & Garcia, J. (1996). *Metodologia de la Investigacion Cualitativa*. Recuperado de [https://cesaraguilar.weebly.com/uploads/2/7/7/5/2775690/rodriguez\\_gil\\_01.pdf](https://cesaraguilar.weebly.com/uploads/2/7/7/5/2775690/rodriguez_gil_01.pdf)
- Rodriguez, M. (2017). *Sistema general de Riesgo Laboral, Universidad del Norte*. Recuperado de <http://ebookcentral.proquest.com/lib/unadsp/detail.action?docID=5190664>.
- Sistema de gestion en Seguridad y Salud en el trabajo, ISO 45001:2018 (7 de Marzo de 2018). Recuperado de <https://www.icontec.org/Paginas/ISO-450012018-%E2%80%93-Sistemas-de-Gestion-de-la-Seguridad-y-Salud-en-el-Trabajo.aspx>
- Sistema de Riesgos Laborales y otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, Ley 1562 (11 de Julio de 2012). Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>